

26.11.2014

130

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: TVG § 1 Auslegung, § 1 Tarifliche Übung; ...
Manteltarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Lufthansa AG vom 1. August 1961 § 31

Leitsätze:

1. Tarifübung als Auslegungsgesichtspunkt für Tarifverträge setzt die Kenntnis und Billigung einer bestimmten Handhabung einer Tarifnorm durch beide Tarifpartner voraus.
2. Eine langdauernde Krankheit, während der die Arbeiter der Deutschen Lufthansa AG wegen der langen Dauer der Krankheit ~~keine~~ nur zeitlich begrenzte Ansprüche auf Krankenbezüge gegen den Arbeitgeber haben, berechtigt die Deutsche Lufthansa AG nicht, das in § 31 Abs. 1 des Manteltarifvertrages für die Arbeiter der Deutschen Lufthansa AG vorgesehene zusätzliche Urlaubsgeld anteilig um die Zeit zu verkürzen, in der sie keine Krankenbezüge zu zahlen hatte.

Aktenzeichen: 5 AZR 502/63

Urteil des BAG vom 26. November 1964 LAG Hamburg



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 502/63

Sa 145/63 Hamburg

erklärt

am 26. November 1964

Dr. Weinrich,

Regierungshauptsekretär

als Urkundsbeamter

der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. November 1964 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Professor Dr. Stumpf und Dr. Auffarth sowie die Bundesarbeitsrichter Kutschbach und Seiler für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 14. Oktober 1963 - 2 Sa 145/63 - wird zurückgewiesen.

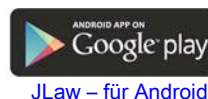
Die Kosten der Revision trägt die Beklagte.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

1. a) Der Kläger ist bei der beklagten Deutschen Lufthansa AG seit dem 8. Juni 1959 als Schweißer beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand in der hier in Betracht kommenden Zeit der Manteltarifvertrag für Arbeiter der Deutschen Lufthansa AG vom 1. August 1961 - abgeschlossen zwischen der Gewerkschaft ÖTV einerseits und der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. andererseits - Anwendung [MTV]. § 31 MTV bestimmt folgendes:

"Urlaubs- und Weihnachtsgeld

- (1) Alle Arbeiter erhalten jährlich Urlaubs- und Weihnachtsgeld in Höhe von je einem halben Monatslohn zuzüglich des halben Betrages eventuell zustehender Kinderzulagen und Vorarbeiterzulage. Die Berechnung richtet sich für das Urlaubsgeld nach der im Monat Mai, für das Weihnachtsgeld nach der im Monat November des betreffenden Jahres gezahlten Vergütung.
- (2) Arbeiter, die in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres eintreten, erhalten das Urlaubsgeld anteilig nach der Zahl der Beschäftigungsmonate in der ersten Hälfte des Kalenderjahres. Das gleiche gilt für Arbeiter, die in der ersten Hälfte des Kalenderjahres ausscheiden; in diesem Fall ist für die Berechnung der zuletzt gezahlte Monatslohn zuzüglich Kinderzulage zugrunde zu legen. Bei Beginn oder Ende eines Arbeitsverhältnisses in der zweiten Jahreshälfte ist bei der Berechnung des Weihnachtsgeldes entsprechend zu verfahren.
- (3) Das Urlaubsgeld wird mit dem Mai-Lohn, das Weihnachtsgeld mit dem November-Lohn gezahlt."

Die Beklagte wendet § 31 MTV bei längerer Arbeitsunfähigkeit ihrer Arbeiter so an, daß sie das Urlaubs- und Weihnachtsgeld um die Zeiten anteilig kürzt, für die keine Krankenbezüge mehr zu zahlen waren. Eine "Arbeitsanweisung" der Personalabteilung der Beklagten vom 25. April 1959 für die Berechnung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes lautet demgemäß:

- "1. Ist ein Arbeitnehmer nicht während eines ganzen Kalenderjahres bei der DLH beschäftigt gewesen, so wird bei der anteiligen Kürzung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes der Eintrittsmonat voll angerechnet, wenn der Eintritt in der Zeit vom 1. - 15. des Monats erfolgt ist; bei einem Eintritt



nach dem 15. wird der betreffende Monat nicht angerechnet. Entsprechendes gilt hinsichtlich des Austritts, so daß der Monat des Austritts nur dann angerechnet wird, wenn der Austritt in der zweiten Monatshälfte erfolgt.

2. Zeiten, in denen ein Arbeitnehmer wegen Krankheit arbeitsunfähig war und wegen Ablaufs der tariflich vorgesehenen Frist keine Krankenbezüge (Lohn- und Gehaltsfortzahlung, Krankengeldzuschuß) mehr erhalten hat, werden bei der Berechnung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes in Abzug gebracht. Das Urlaubs- und Weihnachtsgeld ist in diesem Fall also anteilig zu kürzen. Hinsichtlich der Berücksichtigung laufender Monate gilt Ziffer 1 entsprechend."

In einer "Arbeitsanweisung" der Beklagten vom 30. Oktober 1962 ist für die Berechnung des Weihnachtsgeldes bestimmt:

"Zeiten, in denen ein Arbeitnehmer wegen Krankheit arbeitsunfähig war und wegen Ablauf der tariflich vorgesehenen Frist keine Krankenbezüge (Lohnfortzahlung, Krankengeldzuschuß) mehr erhalten hat, werden bei der Berechnung des Weihnachtsgeldes in Abzug gebracht. Das Weihnachtsgeld ist in diesem Fall also anteilig zu kürzen, falls der Arbeitnehmer mehr als 13 Tage (Arbeitstage) im Monat keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung oder Krankengeldzuschuß gehabt hat, um 1/12."

b) Der Kläger war in der Zeit vom 2. September 1962 bis zum 18. März 1963 ohne sein Verschulden arbeitsunfähig erkrankt. Während dieser Krankheitszeit erhielt er von der Beklagten Krankenbezüge für die Dauer von 18 Wochen bis zum Ablauf des 5. Januar 1963 nach näherer Maßgabe des hier nicht weiter interessierenden § 27 MTV. Entsprechend der in den oben mitgeteilten "Arbeitsanweisungen" niedergelegten Handhabung zahlte die Beklagte dem Kläger, der im Jahre 1963 seinen ihm zustehenden Tarifrurlaub von 13 Arbeitstagen erhalten hat, im Mai 1963 das in § 31 MTV vorgesehene zusätzliche Urlaubsgeld nur in Höhe von 184,50 DM brutto. Ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe eines halben Monatslohnes einschließlich der Zulagen, die § 31 Abs. 1 MTV vorsieht, hätte 369,-- DM betragen.

2. Der Kläger hat die Ansicht vertreten, nach § 31 MTV stehe ihm das volle zusätzliche Urlaubsgeld in Höhe von 369,-- DM zu. Er hat deshalb beantragt, die Beklagte zur Zahlung von 184,50 DM zu verurteilen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag geltend gemacht, bei dem in § 31 MTV genannten Urlaubs- und Weihnachtsgeld handele es sich um ein zusätzliches 13. Monatsgehalt. Da dieses eine Gegenleistung für geleistete Arbeit darstelle, sei sie zu dessen Zahlung nur für die Zeit verpflichtet, während der dem Kläger Lohnansprüche oder Krankenbezüge zugestanden hätten. Wenn § 31 Abs. 2 MTV eine anteilige Kürzung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes nur für im Laufe des Kalenderjahres neu eintretende und ausscheidende Arbeitnehmer vorsehe, sei dies keineswegs als abschließende Regelung ihres Kürzungsrechtes für sonstige Fälle gemeint gewesen; aus § 31 Abs. 2 MTV ergebe sich vielmehr als allgemeines Prinzip, daß auch in Krankheitsfällen, wie sie beim Kläger gegeben waren, die Beklagte zu entsprechenden Kürzungen berechtigt sei. Da sie dementsprechend auch in ähnlich gelagerten Fällen seit Jahren in entsprechendem Umfang das zusätzliche Urlaubs- und Weihnachtsgeld gekürzt habe, sei diese Übung bei der Auslegung des § 31 MTV zu berücksichtigen.

3. Das Arbeitsgericht ist der Ansicht der Beklagten gefolgt und hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht dagegen hat der Klage entsprochen.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

1. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend ausgeführt, daß nach dem **W o r t l a u t** des § 31 Abs. 1 MTV dem Kläger das begehrte zusätzliche Urlaubsgeld zusteht und daß die in der Zeit vom 6. Januar 1963 bis zum 18. März 1963 andauernde Krankheit des Klägers die Beklagte nach dem **W o r t l a u t** des § 31 Abs. 2 MTV nicht zu einer anteiligen Kürzung des zusätzlichen Urlaubsgeldes berechtigt. Das verkennt auch die Beklagte nicht.
2. Ein anteiliges Kürzungsrecht der Beklagten ergibt sich auch nicht aus dem **G e s a m t s i n n** der Regelung des § 31 MTV.



a) Langdauernde Krankheitszeiten von Arbeitern, in denen diese für gewisse Teilzeiten keinerlei gesetzliche oder tarifliche Krankenbezüge vom Arbeitgeber mehr beanspruchen können, sind nicht selten. Wenn dessen ungeachtet die Tarifpartner in § 31 Abs. 2 MTV eine anteilige Verkürzung des zusätzlichen Urlaubs- und Weihnachtsgeldes n u r für die Fälle des Neueintritts eines Arbeiters in ein Arbeitsverhältnis und des Ausscheidens aus diesem vorsahen, nicht jedoch für den nicht seltenen und immer wieder vorkommenden und daher typischen Fall der langdauernden Erkrankung unter teilweisem Fortfall von Ansprüchen des Arbeiters auf Krankenbezüge gegen den Arbeitgeber, muß nach den Regeln der Erfahrung angenommen werden, daß die Tarifpartner solche Krankheitsfälle bei Abschluß des Tarifvertrages in Betracht gezogen und nicht zum Anlaß genommen haben, daran eine Verkürzung des zusätzlichen Urlaubs- und Weihnachtsgeldes zu knüpfen.

b) Auch folgende Überlegung spricht gegen ein anteiliges Kürzungsrecht der Beklagten: Sowohl zusätzliches Urlaubsgeld wie Weihnachtsgeld sind typisch dazu bestimmt, dem Arbeiter die Möglichkeit zu verschaffen, seinen Urlaub in einem besserem Lebenszuschnitt zu verbringen und zu den erhöhten Festtagskosten zur Weihnachtszeit etwas beizutragen. Diesem Zweck dienen zusätzliches Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld aber auch dann, wenn ein Arbeiter lange Zeit krank war und ihm für gewisse Teilzeiten gegen den Arbeitgeber keine Krankenbezüge zustanden. Wenn der betreffende Arbeiter nach längerer Krankheit - wie das beim Kläger zutraf - seinen v o l l e n Jahresurlaub erhält, muß sogar in Betracht gezogen werden, daß er dann auf ein zusätzliches Urlaubsgeld oft weit mehr angewiesen ist als andere Arbeitnehmer, die nicht so lange krank waren und vor ihrem Urlaubsantritt gut verdient haben. Auch dieser Gesichtspunkt spricht daher g e g e n ein anteiliges Kürzungsrecht der Beklagten. Denn es ist jedenfalls nicht anzunehmen, daß die tarifschließende Gewerkschaft den für die Arbeitgeberseite erkennbaren Willen hatte, in solchen Fällen ausgerechnet für diejenigen Arbeiter eine Ver-



- 6 -

kürzung ihres zusätzlichen Urlaubs- und Weihnachtsgeldes vorzusehen, die infolge langdauernder Erkrankung als besonders schutzbedürftig anzusehen sind.

c) Soweit die Beklagte unter Bezugnahme auf § 8 Abs. 1 des Lohntarifvertrages für Arbeiter der Deutschen Lufthansa vom 1. Oktober 1962 darauf abhebt, das in § 31 MTV vorgesehene zusätzliche Urlaubs- und Weihnachtsgeld sei ein 13. Monatsgehalt, das nur dann und für die Zeiten zu zahlen sei, in denen dem Arbeiter Lohnansprüche oder Krankenbezüge gegen den Arbeitgeber zustanden, ist dieser "Verdienstgedanke" aus § 31 MTV selbst mit diesem Inhalt nicht zu entnehmen. Durch die Verwendung der im Arbeitsleben und insbesondere in Tarifverträgen gebräuchlichen Ausdrücke "zusätzliches Urlaubsgeld" und "Weihnachtsgeld", durch deren Auszahlung in der typischen Urlaubs- und Weihnachtszeit (§ 31 Abs. 3 MTV) sowie durch deren Verkürzung nur in den in § 31 Abs. 2 MTV genannten Eintritts- und Austrittsfällen hat die Tarifregelung des § 31 MTV den für das Arbeitsleben typischen Inhalt erhalten, daß die Beklagte mit dem "zusätzlichen Urlaubsgeld" und dem Weihnachtsgeld großzügige Sozialleistungen für bestimmte Zwecke und aus bestimmten Anlässen - Urlaub und Weihnachten - erbringen soll, deren Ursprung und Motivation weniger im Erarbeiten und Verdienen der Beträge durch den Arbeiter, sondern im Bestehen des Arbeitsverhältnisses als solchen (Fürsorgegedanke) liegt. Wenn die Tarifpartner - was ihnen frei gestanden hätte - den Verdienstgedanken so hätten verankern wollen, daß auch bei langdauernder Krankheit das zusätzliche Urlaubsgeld und das Weihnachtsgeld anteilig für die Zeit ohne Krankenbezüge verkürzt wurden, hätten sie das anders zum Ausdruck bringen müssen, wofür es zahlreiche Vorbilder im Arbeitsleben und in Tarifverträgen gibt.

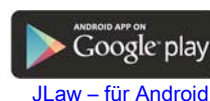
d) Etwas anderes als die bisher gewonnene Auslegung ergibt sich auch nicht aus der jahrelangen anderweitigen praktischen Anwendung des § 31 Abs. 2 MTV durch die Beklagte in gleichgelagerten Fällen. Darin kann keine Tarifübung gesehen

- 7 -

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

werden, die eine Auslegung des § 31 MTV im Sinne der Beklagten rechtfertigen könnte. Denn eine Tarifübung setzt die Kenntnis und die Billigung einer bestimmten Handhabung einer Tarifnorm durch beide Tarifpartner voraus (vgl. RAG ARS 7, 187 [189]; RAG ARS 16, 129 [136]; BAG 8, 245 [248/249] = AP Nr. 2 zu § 2 TO.A). Daß aber die vertragschließende Gewerkschaft ÖTV die von der Beklagten gehandhabte Kürzung in Fällen wie denjenigen des Klägers gekannt und gebilligt habe, hat die Beklagte nicht behauptet. Das Verhalten der Beklagten ist daher für die Tarifauslegung unerheblich.

3. Ergibt sich aber nach dem bisher zu Ziffer 1 und 2 dieser Entscheidungsgründe Ausgeführten, daß nach Wortlaut und Sinn § 31 MTV für den Krankheitsfall des Klägers der Beklagten kein Kürzungsrecht zusteht, so ist für eine analoge Anwendung der in § 31 Abs. 2 MTV genannten Kürzungsmöglichkeiten auf den Fall des Klägers begrifflich kein Raum. Auch eine sogenannte "betriebliche Übung" der Beklagten kann das dem Kläger aus § 31 Abs. 1 MTV zustehende Recht nicht verkürzen (§ 4 Abs. 3 TVG).

4. Insgesamt ergibt sich somit, daß das Landesarbeitsgericht dem Klagebegehren zu Recht entsprochen hat. Das führt zur Zurückweisung der Revision.

gez. Dr. Boldt Dr. Stumpf Dr. Auffarth
Herm. Kutschbach Seiler

